



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

**RESOLUCIÓN Nº 01017 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE : 517-2012-SERVIR/TSC  
 IMPUGNANTE : MARLON ANTONIO BERROSPI ROSALES  
 ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA  
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN DE TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la nulidad del acto administrativo contenido en el Memorando Nº 889-OEGRHH-HNCH-2011 y de la Resolución Administrativa Nº 848-2011-SA-DS-HNCH/OEGRHH, 26 de septiembre de 2011 y del 17 de noviembre de 2011, respectivamente, emitidos por la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, por vulneración al debido procedimiento administrativo.*

Lima, 3 de junio de 2014

**ANTECEDENTES**

- Mediante Memorando Nº 889-OEGRHH-HNCH-2011, del 26 de septiembre de 2011, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, en adelante la Entidad, informó al señor MARLON ANTONIO BERROSPI ROSALES, Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el haberse negado a visar sin sustento legal válido el proyecto de resolución remitido por la citada Dirección Ejecutiva, relacionado a la conformación de la Comisión del Concurso para la conducción del Proceso de Jefatura del Departamento de Enfermería; lo cual presuntamente constituiría infracción administrativa a lo establecido en los numerales 1 y 6 del artículo 6º<sup>1</sup>, y el numeral 3 del artículo 7º<sup>2</sup> de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, solicitándole también sus descargos correspondientes.

<sup>1</sup> Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

**CAPÍTULO II**

**PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO**

**“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.  
(...).

- Lealtad y Obediencia



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

2. El 12 de octubre de 2011, con Registro N° 15399-2011 a través del Informe N° 074-OARRHH-2011 de fecha 10 de octubre de 2011, el impugnante presentó sus descargos ante la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, manifestando que no se negó a visar el referido proyecto de resolución, no habiendo infringido los principios de la Ley N° 27815 imputados.
3. Mediante Resolución Administrativa N° 848-2011-SA-DS-HNCH/OEGRRHH<sup>3</sup>, del 17 de noviembre de 2011, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos de la entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión de treinta (30) días sin goce de remuneraciones, en virtud de lo previsto en el literal b) del numeral 11.1 del artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 27815, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM<sup>4</sup> y el artículo 157° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM<sup>5</sup>; infringiendo así lo establecido en los numerales 1 y 6 del artículo 6°, y el numeral 3 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo cual constituye la comisión de la falta disciplinaria establecida en los literales a) y b) del artículo 28° del Decreto

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

(...)”.

<sup>2</sup> **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

**“Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública**

3. Discreción

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública. (...)”.

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 29 de noviembre de 2011.

<sup>4</sup> **Reglamento de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

**“Artículo 11°.- De las sanciones aplicables a los empleados públicos**

11.1. Las sanciones aplicables a aquellas personas que mantienen vínculo laboral:

(...)

b) Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año. (...)”.

<sup>5</sup> **Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM**

**Suspensión**

**“Artículo 157°.-** La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.”





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público<sup>6</sup>.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la Resolución Administrativa N° 848-2011-SA-DS-HNCH/OEGRRH, el 7 de diciembre de 2011, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, solicitando se declare la nulidad de la sanción que le fue impuesta, por haber sido emitida por una autoridad que carecía de competencia y no contar con la aprobación del superior jerárquico.
5. Mediante Oficios N° 009-DG-N°-002-2012-OAJ/HNCH y 1057-2012-DG-N°-699-OEGRRH/HNCH la Dirección General de la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>7</sup>, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales

<sup>6</sup> Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

#### “Artículo 28°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento;
  - b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;
- (...)”.

<sup>7</sup> Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

#### “Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.



## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## "Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.

7. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final<sup>8</sup>, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
9. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
  - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
  - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
11. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

<sup>8</sup> Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

12. De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, se aprecia que el impugnante, presta servicios bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276; por lo que la Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida norma y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la entidad.

De la observancia del debido procedimiento administrativo

13. El numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: exponer argumentos, exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho<sup>10</sup>.
14. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”<sup>11</sup>.
15. Con Memorando N° 889-OEGRRH-HNCH-2011, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, informó al impugnante que presuntamente habría infringido lo establecido en los numerales 1 y 6 del artículo 6º, y el numeral 3 del artículo 7º de la Ley N° 27815. Asimismo,

<sup>10</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General  
**TÍTULO PRELIMINAR**

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...).”

<sup>11</sup> Rubio Correa, Marcial (2006) *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.





## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

## “Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

mediante Resolución Administrativa N° 848-2011-SA-DS-HNCH/OEGRHH, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión de treinta (30) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la comisión de la falta disciplinaria establecida en los literales a) y b) del artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, así como la infracción a los numerales 1 y 6 del artículo 6°, y el numeral 3 del artículo 7° de la Ley N° 27815.

16. En ese sentido, se debe determinar si el debido procedimiento se ve afectado, cuando una misma conducta pasible de sanción es calificada al mismo tiempo por dos cuerpos normativos: el Decreto Legislativo N° 276 y la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
17. La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 230° de la Ley N° 27444<sup>12</sup>, establece cuáles son los principios de la potestad sancionadora administrativa.

<sup>12</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo 230°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer de la privación de libertad.
2. Debido procedimiento.- Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:
  - a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
  - b) El perjuicio económico causado;
  - c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción;
  - d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;
  - e) El beneficio ilegalmente obtenido; y,
  - f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.
4. Tipicidad.- Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar





## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

## “Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

18. En relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 230º de la Ley N° 27444, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

Por lo tanto, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable<sup>13</sup>.

19. En relación a las faltas administrativas en el régimen laboral público, establecidas en el Decreto Legislativo N° 276, el artículo 23º de la citada norma establece que son prohibiciones de los servidores públicos, las siguientes:

---

o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

5. Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

6. Concurso de Infracciones.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

7. Continuación de infracciones.- Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.

b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.

c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.

8. Causalidad.- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

10. Non bis in ídem.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”.

<sup>13</sup>VERGARAY, Verónica y Hugo Gómez APAC, La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador. En: Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-2009. Pág.403.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo salvo labor docente universitaria;
- b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio;
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;
- d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente;
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; y,
- f) Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Conforme se ha mencionado anteriormente, es requisito para la aplicación de sanciones la tipificación de las faltas administrativas disciplinarias, las cuales están señaladas en el artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276<sup>14</sup>.

20. Sobre las sanciones por faltas disciplinarias, el artículo 26º del Decreto Legislativo N° 276, establece que éstas pueden ser:

- a. Amonestación verbal o escrita;
- b. Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;

<sup>14</sup>Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

“Artículo 28º.- Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento;
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;
- c) El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor;
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones;
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público;
- f) La utilización y disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros;
- g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de servicio revista excepcional gravedad;
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro;
- i) El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
- j) Los actos de inmoralidad;
- k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario;
- l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforma a ley sobre la materia; y,
- m) Las demás que señale la Ley”.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- c. Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y,
  - d. Destitución.
21. Respecto a la naturaleza de las sanciones establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el artículo 1º de la citada norma establece que los principios, deberes y prohibiciones éticos rigen para los servidores públicos de las entidades de la administración pública. Asimismo, el literal 10.1 del artículo 10º, dispone que tanto la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II<sup>15</sup>, como de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III de la ley

<sup>15</sup> Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

“CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

**Artículo 6º.- Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

6. Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

7. Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado de Derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública”.

**“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

materia de análisis<sup>16</sup>, se consideran infracciones, generándose responsabilidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. Discreción

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

4. Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

<sup>16</sup> Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

“Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener Ventajas Indevidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Realizar Actividades de Proselitismo Político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. Presionar, Amenazar y/o Acosar





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

pasible de sanción. Asimismo, los numerales 10.2 y 10.3 de la mencionada norma, establecen que el reglamento señala las correspondientes sanciones; y que para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada. Adicionalmente, las sanciones aplicables por la transgresión a las normas del Código de Ética de la Función Pública no eximen de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

22. El artículo 9º del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública regula que las sanciones a imponerse pueden ser:
- a) Amonestación.
  - b) Suspensión.
  - c) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
  - d) Resolución contractual.
  - e) Destitución o despido.
23. En ese sentido, se concluye que, si bien es cierto, tanto el Decreto Legislativo N° 276, como la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establecen sanciones a determinados actos de los servidores del Estado, ambas normas responden a ámbitos distintos de aplicación, recogen diferentes supuestos, son de naturaleza distinta, establecen sanciones diferenciadas y responden a situaciones jurídicas completamente distintas.
24. El debido procedimiento reconoce el derecho de los administrados a la defensa y a una decisión debidamente motivada y fundamentada; por lo que conforme al numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso; habiendo el Tribunal Constitucional señalado al respecto que *“...el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo...”*<sup>17</sup>; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual *“...se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”*<sup>18</sup>.

En consecuencia, dentro de un procedimiento administrativo disciplinario no puede haber concurrencia de imputación por infracciones a normas laborales,

---

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.

<sup>17</sup>Fundamento 13 de la Sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA.

<sup>18</sup>Fundamento 14 de la Sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA.





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## "Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

como el Decreto Legislativo N° 276 y la Ley del Código de Ética de la Función Pública, por tener los procedimientos establecidos en dichas normas supuestos diferentes, como el plazo de prescripción y el tipo de sanción.

Se estaría vulnerando el derecho de defensa del administrado, y por ende el debido procedimiento administrativo, al estar éste en estado de incertidumbre respecto al tipo y gravedad de la infracción administrativa que la administración le imputa, así como el tipo de sanción que pudiera imponérsele.

25. De la revisión de la documentación obrante en el expediente, y como se ha señalado en el numeral 16 de la presente resolución, se aprecia que al momento de la sanción impuesta al impugnante, se aplicaron tanto las normas correspondientes al procedimiento administrativo disciplinario del Decreto Legislativo N° 276, como las disposiciones referidas a la transgresión de las normas éticas contenidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
26. En tal sentido, esta Sala considera que durante el procedimiento se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento administrativo del impugnante, toda vez que se han aplicado al caso materia de análisis dos normas de naturaleza distinta para la tipificación de un mismo acto. En ese sentido, se vulnera el derecho a la defensa por cuanto ambas normas responden a situaciones jurídicas distintas, y, por lo tanto, impiden que el impugnante haya podido ejercer una defensa adecuada.
27. Por lo tanto, a fin que se garantice el respeto al debido procedimiento administrativo, la entidad debe optar por la aplicación de las disposiciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario contenidas en el Decreto Legislativo N° 276 o las disposiciones referidas a la transgresión de las normas éticas contenidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, según la naturaleza de la falta cometida por el impugnante al momento de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la imposición de la sanción .
28. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento, señalados en el numeral 4 de la presente resolución.

Sobre la Audiencia Especial

29. En virtud del artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

30. En el presente caso, el impugnante solicitó el uso de la palabra, sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 163º de la Ley Nº 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando el pronunciamiento expuesto en los numerales precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorando Nº 889-OEGRRHH-HNCH-2011 y de la Resolución Administrativa Nº 848-2011-SA-DS-HNCH/OEGRRHH, 26 de septiembre de 2011 y del 17 de noviembre de 2011, respectivamente, emitidos por la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, por vulnerar el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de emisión del acto administrativo contenido en el Memorando Nº 889-OEGRRHH-HNCH-2011, debiendo el HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA tener en consideración al momento de calificar la conducta del impugnante, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor MARLON ANTONIO BERROSPI ROSALES y al HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL